

ABSTRAK

PENGARUH DIKLAT, KEPUASAN KERJA DAN KOMUNIKASI TERHADAP RETENSI KARYAWAN PT. GAJAH SAKTI SAWIT (GSS) KABUPATEN MUKOMUKO

Oleh :
Muhammad Amin¹
Onsardi²

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Diklat, Kepuasan Kerja dan Komunikasi terhadap Retensi Karyawan pada PT. Gajah Sakti Sawit (GSS) Kabupaten Mukomuko. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, dengan sampel penelitian berjumlah 94 responden yang merupakan karyawan PT. Gajah Sakti Sawit (GSS) Kabupaten Mukomuko. Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner, dan dianalisis menggunakan SPSS, melalui uji instrumen, uji asumsi klasik, regresi linier berganda, uji t, uji F dan koefisien determinasi.

Hasil uji hipotesis t pada variabel Diklat menunjukkan $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($7,346 > 1,987$) dan $sig < \alpha$ ($0,00 < 0,05$), variabel Kepuasan Kerja menunjukkan $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,123 > 1,987$) dan $sig < \alpha$ ($0,00 < 0,05$), variabel Komunikasi menunjukkan $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,516 > 1,987$) dan $sig < \alpha$ ($0,00 < 0,05$). Hasil uji f menunjukkan nilai $f_{hitung} 35,112 > f_{tabel} 2,70$ dan $sig 0,00 < 0,05$. Dari hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa Diklat, Kepuasan Kerja dan Komunikasi berpengaruh secara parsial maupun simultan terhadap Retensi Karyawan PT. Gajah Sakti Sawit (GSS) Kabupaten Mukomuko.

Kata Kunci : *Diklat, Kepuasan Kerja, Komunikasi, Retensi Karyawan*

ABSTRACT

THE EFFECT OF TRAINING, JOB SATISFACTION, AND COMMUNICATION ON EMPLOYEE RETENTION AT PT. GAJAH SAKTI SAWIT (GSS) IN MUKOMUKO REGENCY

By:
Muhammad Amin¹
Onsardi²

This study aims to determine the effect of training, job satisfaction, and communication on employee retention at PT. Gajah Sakti Sawit (GSS) in Mukomuko Regency. This study used a quantitative approach, with a sample of 94 respondents who are employees of PT. Gajah Sakti Sawit (GSS) in Mukomuko Regency. The data collection was conducted through the distribution of questionnaires and analyzed by using SPSS, through instrument testing, classical assumption testing, multiple linear regression, t-test, F-test, and coefficient of determination.

The results of the t-test on the Training variable show that $t\text{-count} > t\text{-table}$ ($7.346 > 1.987$) and $\text{sig} < \alpha$ ($0.00 < 0.05$), the Job Satisfaction variable showed that $t\text{-count} > t\text{-table}$ ($3.123 > 1.987$) and $\text{sig} < \alpha$ ($0.00 < 0.05$), the Communication variable shows $t\text{ count} > t\text{ table}$ ($3.516 > 1.987$) and $\text{sig} < \alpha$ ($0.00 < 0.05$). The F test results show that the F count value is $35.112 > F\text{ table } 2.70$ and $\text{sig } 0.00 < 0.05$. From the research results, it can be concluded that training, job satisfaction, and communication have a partial and simultaneous effect on employee retention at PT. Gajah Sakti Sawit (GSS) in Mukomuko Regency.

Keywords: *training, job satisfaction, communication, employee retention*

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia adalah modal dan aset yang penting bagi perusahaan untuk mendukung jalannya suatu perusahaan. Perusahaan tidak akan berjalan dan tumbuh dengan baik tanpa didukung sumber daya manusia yang handal dan kompeten, dalam persaingan diberbagai bidang saat ini setiap perusahaan berusaha dan dituntut untuk mempunyai sumber daya manusia yang tepat dan berkompeten untuk mendorong kesuksesan perusahaan sehingga mampu bersaing dengan perusahaan lainnnya. Pengelolaan sumber daya manusia harus mendapat perhatian khusus oleh perusahaan sehingga perusahaan mampu mencapai visi misi dan tujuan perusahaan dengan efektif. Jika perusahaan dapat mengelola dan meningkatkan kualitas dumber daya manusianya dengan meningkatkan pengetahuan, keterampilan dan kompetensi di bidang sumber daya manusia, strategi perusahaan akan efektif (Ayuningtyas, Niken Mega 2023).

Manajemen sumber daya manusia memiliki fungsi yang berhubungan erat dengan mewujudkan tujuan individu, dimana manajemen sumber daya manusia berperan sebagai elemen kunci yang memberikan kontribusi maksimal untuk memastikan perusahaan unggul dibandingkan pesaingnya, sehingga membutuhkan adanya strategi pada saat merencanakan sumber daya manusia secara tepat karena manajemen sumber daya manusia ialah salah satu kunci sukses dalam dunia perusahaan untuk meningkatkan persaingan dan

mencapai target perusahaan (Sandi et al., 2019 dalam Amelyawati et al., 2023).

Menurut (Srimulyani & Jelita, 2022) retensi karyawan adalah kemampuan perusahaan dalam upaya mempertahankan karyawan potensial yang dimiliki agar tetap loyal terhadap perusahaan dalam jangka panjang, dimana retensi dapat dilihat dari dimensi mental, sosial dan fisik yang meliputi rancangan pekerjaan, peluang karir, hubungan karyawan, kondisi kerja dan penghargaan. Karyawan yang bertahan di jangka waktu yang lama cenderung memiliki pemahaman terhadap tujuan perusahaan dan dapat menjadi penggerak utama untuk mencapai visi dan misi perusahaan. Oleh karena itu, tingkat retensi karyawan bukan hanya mencerminkan keberhasilan perusahaan untuk mempertahankan sumber daya manusia yang berkualitas, tetapi menjadi kunci untuk mewujudkan tujuan jangka panjang perusahaan (Elok Cahyaning Pratiwi & Mila Hariani, 2023).

Karyawan yang meninggalkan perusahaan digantikan oleh individu baru yang memiliki keterampilan dan pengalaman yang diharapkan untuk memenuhi kebutuhan perusahaan ialah suatu proses dalam turnover (Mathis, R. L dalam Fauzi et al., 2023). Keinginan pindah kerja (*Turnover Intention*) adalah keinginan karyawan yang berhenti bekerja dari pekerjaannya pindah dari suatu tempat ke tempat kerja lainnya sesuai pilihan sendiri. Keputusan untuk berpindah kerja ini merupakan salah satu pilihan terakhir bagi karyawan jika dalam kondisi kerjanya tidak sesuai dengan apa yang diharapkannya (Ussu et al., 2023).

Tingkat retensi karyawan yang rendah menyebabkan tingkat turnover yang tinggi, mempengaruhi kuantitas produk, kualitas standar produksi, dan mengurangi keuntungan. Pada saat karyawan meninggalkan perusahaan, perusahaan kehilangan kemampuan dan pengalaman yang dimiliki oleh karyawan tersebut. Dari sudut pandang pekerja, turnover yang besar mempengaruhi rasa percaya diri, loyalitas karyawan, stabilitas pekerjaan dan biaya untuk menggantikan karyawan yang keluar memang cukup besar, hal ini juga terkait dengan biaya mencari karyawan baru, maupun proses seleksi dan pelatihan (Ginting Suka, 2022).

Pendidikan dan pelatihan (Diklat) merupakan komponen yang sangat penting dalam pengembangan sumber daya manusia di perusahaan. Pendidikan melibatkan proses penyampaian pengetahuan, keterampilan, dan pemahaman untuk menjalankan tugas maupun tanggung jawab pekerjaan. Sedangkan pelatihan melibatkan pemberian keterampilan khusus, pengalaman praktis dan pengembangan kompetensi pekerja (Setiawan et al., 2023).

Pendidikan dan pelatihan memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mengembangkan diri dan mencapai potensi penuh. Proses ini sering kali disertai dengan perasaan dihargai dan diakui oleh perusahaan, yang dapat meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja. Ketika karyawan merasa bahwa perusahaan berinvestasi dalam pengembangan, lebih mungkin untuk merasa puas dan berkomitmen terhadap pekerjaan. Kepuasan kerja yang tinggi ini berdampak langsung pada peningkatan kinerja karyawan, karena karyawan

yang puas cenderung bekerja dengan lebih giat, antusias, dan produktif. Diklat juga berperan penting dalam membantu karyawan mengatasi tantangan dan perubahan di tempat kerja. Dalam lingkungan bisnis yang dinamis dan cepat berubah, kemampuan untuk beradaptasi dengan teknologi baru dan metode kerja yang inovatif sangat penting. Diklat yang berkelanjutan memastikan bahwa karyawan selalu siap menghadapi perubahan ini dengan pengetahuan dan keterampilan yang diperbarui. Ketika karyawan merasa siap dan mampu menghadapi tantangan ini, kinerja meningkat, yang pada akhirnya meningkatkan kepuasan kerja (Faizal, 2024).

Kepuasan kerja adalah penilaian yang menggambarkan bagaimana karyawan merespon apa yang mereka terima dari perusahaan sebagai hasil dari pelaksanaan tugas mereka (Mutahir et al., 2023). Kepuasan kerja memiliki berbagai aspek termasuk kepuasan kerja terhadap pekerjaan itu sendiri, pengakuan, gaji, hubungan antara supervisor dan karyawan, serta kesempatan untuk berkembang (Jodie Firjatullah et al., 2023). Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya yang dapat dilihat dari sikap karyawan terhadap tugas mereka dan segala sesuatu di lingkungan kerjanya (Montol et al., 2022).

Produktivitas karyawan sangat berkaitan dengan kepuasan kerja karyawan, sering kali berhubungan dengan keluhan ketidakbahagiaan atau ketidakpuasan dapat menyebabkan keluhan dan tuntutan, serta meningkatkan kecenderungan untuk melakukan perusakan terhadap reputasi perusahaan atau menciptakan ketidakstabilan dalam lingkungan kerja dan juga dapat

melakukan tindakan diskriminatif terhadap rekan kerja ataupun atasan (Karneli & Nasution, 2023).

Kepuasan kerja juga berperan dalam mengurangi tingkat stres dan kelelahan di tempat kerja. Karyawan yang merasa puas dengan pekerjaannya biasanya memiliki keseimbangan yang lebih baik antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, sehingga lebih mampu mengelola tekanan dan beban kerja. Hal ini berdampak positif pada kesehatan mental dan fisik karyawan, yang pada akhirnya meningkatkan kinerja. Karyawan yang sehat dan tidak stres cenderung lebih fokus, memiliki energi yang cukup, dan mampu bekerja dengan lebih efektif. Kepuasan kerja mempengaruhi sikap dan perilaku karyawan dalam berinteraksi dengan pelanggan dan rekan kerja. Karyawan yang puas cenderung memiliki sikap yang lebih positif, ramah, dan bersedia membantu. Hal ini tidak hanya menciptakan lingkungan kerja yang menyenangkan tetapi juga meningkatkan kualitas layanan yang diberikan kepada pelanggan. Pelayanan yang baik akan meningkatkan kepuasan pelanggan yang pada akhirnya dapat memperkuat reputasi dan daya saing perusahaan (Faizal, 2024).

Perusahaan diminta untuk meningkatkan kinerja dan produktivitas karyawan agar dapat bertahan dan berkembang, salah satu faktor yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan ialah komunikasi. Komunikasi efektif adalah proses penyampaian pesan yang berhasil mencapai tujuan komunikasi dengan jelas dan tepat, mampu menghasilkan pemahaman yang baik antara pengirim dan penerima pesan. Informasi yang disampaikan dengan cara yang

terstruktur, dipilih dengan tepat, dan disesuaikan dengan audiens yang dituju. Komunikasi efektif melibatkan keterampilan mendengarkan yang aktif, kemampuan menyampaikan ide yang jelas, penggunaan bahasa yang tepat dan pemahaman konteks komunikasi. Tujuan dari komunikasi efektif ini untuk mencapai pemahaman yang sama, menghindari kesalahpahaman, serta membangun hubungan yang baik antara karyawan dan atasan (Sudresti, 2018 dalam Cyrious Cyrious & Erica Adriana, 2023). Komunikasi internal yang baik membutuhkan komunikasi yang efektif antara karyawan dan atasan. Komunikasi internal perusahaan ialah proses komunikasi yang berlangsung di dalam kantor dan hanya melibatkan orang-orang bagian internal perusahaan, komunikasi internal yang terbuka sangat penting untuk menyelesaikan dan mengomunikasikan suatu tugas agar pekerjaan berjalan lancar serta meningkatkan kedisiplinan dan tanggung jawab karyawan dalam bekerja (Wahyuningsih, 2019 dalam Hutasoit et al., 2024).

Komunikasi yang baik antara karyawan dengan atasan atau manager dapat menciptakan hubungan yang baik diantara keduanya, dengan demikian karyawan merasa diperhatikan dan dibutuhkan oleh perusahaan. Oleh karena itu, hubungan kerja harus dipelihara, dengan menjaga dan menciptakan pemahaman yang baik tentang norma dan sikap dalam perusahaan, dapat menimbulkan hubungan yang serasi dan harmonis antara karyawan dan managernya (Yunianto, 2023).

Penelitian sebelumnya mengenai Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Terhadap Retensi Karyawan dan Kepuasan Kerja dengan Keterikatan

Karyawan Sebagai Variabel Mediasi (Studi Empiris Pada Generasi Y dan Z di Wilayah Jabodetabek) oleh Apriliana & Nyimas, (2023) menunjukkan bahwa pelatihan dan pengembangan memiliki pengaruh positif terhadap keterikatan karyawan, retensi karyawan dan kepuasan kerja. Keterikatan karyawan berperan sebagai variabel mediasi dalam hubungan antara pelatihan dan pengembangan dengan kepuasan kerja dan retensi karyawan. Penelitian dari Ghulam dan Fitri, (2024) tentang Pengaruh Kompensasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Retensi Karyawan Pada PT. NIC juga menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap retensi karyawan. Oleh karena itu, kepuasan kerja merupakan komponen krusial yang perlu dipenuhi oleh karyawan dan tingkat kepuasan kerja mempengaruhi berapa lama karyawan bertahan di suatu perusahaan.

Penelitian terkait kepuasan kerja yang dilakukan oleh Bate & Awan Santosa tentang Pengaruh Pengembangan Karir, Kepuasan Kerja dan Kompensasi Terhadap Retensi Karyawan di PT. Intracawood Cabang Tarakan menyatakan bahwa pengembangan karir, kepuasan kerja dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap retensi karyawan. Penelitian sebelumnya juga diteliti oleh Pranata *et al.*, (2025) tentang Pengaruh Komunikasi, Lingkungan Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Teluk Luas Padang menunjukkan bahwa komunikasi, lingkungan kerja dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Teluk Luas Padang.

PT. Gajah Sakti Sawit (GSS) adalah perusahaan industri yang bergerak dipengolahan minyak kelapa sawit khususnya produksi *Crude Plam Oil* (CPO)

dan *Palm Kernel* (PK). Perusahaan ini telah menggerakkan perekonomian suatu wilayah dalam pembelian Tandan Buah Segar (TBS) untuk dijadikan minyak kelapa sawit. Pabrik pengolahannya mampu mengkonversi hingga 45 ton buah-buah segar per jam, dan hasil akhirnya dijual secara lokal dan diekspor ke pasar internasional melalui pelabuhan Teluk Bayur, Padang. Secara geografis perusahaan ini berlokasi di Desa Tunggang, Kecamatan Pondok Suguh, Kabupaten Mukomuko, Provinsi Bengkulu.

Berdasarkan hasil wawancara dengan RD salah satu karyawan PT. Gajah Sakti Sawit (GSS) mengungkapkan bahwa masalah yang dihadapi terkait dengan program diklat adalah kurang meratanya pelatihan atau pengembangan tersebut, di sebabkan hanya untuk beberapa posisi yang memang membutuhkan tenaga ahli, tidak semuanya karyawan mengikuti pelatihan itu dan juga dengan keterbatasan waktu dan sumber daya. Hal ini menjadi penyebab kepuasan kerja menurun dikalangan karyawan yang merasakan tidak mendapat kesempatan yang cukup untuk mengembangkan keterampilan yang dimilikinya. Selain itu komunikasi antara atasan dan bawahan kurang efektif sehingga koordinasi dan kolaborasi dalam tim menjadi sulit.

Kondisi-kondisi negatif ini pada akhirnya berdampak linier terhadap munculnya permasalahan retensi karyawan di PT. Gajah Sakti Sawit (GSS). Kurangnya kesempatan pengembangan diri, minimnya apresiasi terhadap loyalitas, serta hambatan dalam komunikasi memicu peningkatan intensitas turnover intention (keinginan karyawan untuk berpindah kerja). Berdasarkan data awal, perusahaan menghadapi tantangan dalam mempertahankan

karyawan potensial, di mana sebagian karyawan mulai merasa jenuh dan mempertimbangkan untuk mencari peluang karier di tempat lain. Jika dibiarkan, lemahnya retensi karyawan ini berisiko menyebabkan hilangnya tenaga kerja berpengalaman yang dapat mengganggu stabilitas operasional pabrik pengolahan kelapa sawit perusahaan.

Dari penjelasan latar belakang di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Diklat Kepuasan Kerja Dan Komunikasi Terhadap Retensi Karyawan PT. Gajah Sakti Sawit (GSS) Kabupaten Mukomuko”.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dikemukakan sebelumnya maka permasalahan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Penerapan diklat di PT. Gajah Sakti Sawit (GSS) masih belum optimal karena hanya beberapa karyawan yang mengikuti diklat dan kepuasan kerja karyawan menurun hingga menghambat pengembangan keterampilan karyawan.
2. Kurang efektifnya komunikasi antara atasan dan bawahan sehingga koordinasi dan kolaborasi dalam tim menjadi sulit.
3. Lemahnya retensi karyawan yang disebabkan oleh kurangnya dukungan atasan dalam memberikan kesempatan promosi atau pengembangan karir yang merata kepada seluruh karyawan.

1.3 Batasan Masalah

Penelitian ini hanya dibatasi pada variabel diklat, kepuasan kerja dan komunikasi terhadap retensi karyawan PT. Gajah Sakti Sawit (GSS). Tujuan dari pembatasan variabel ini agar ruang lingkup penelitian tidak terlalu luas serta untuk menghindari kesalahan dan penyimpangan dari pokok permasalahan maupun tujuan yang dicapai.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah penulis jelaskan sebelumnya, maka rumusan masalah penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah diklat berpengaruh terhadap retensi karyawan PT. Gajah Sakti Sawit (GSS) Kabupaten Mukomuko?
2. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap retensi karyawan PT. Gajah Sakti Sawit (GSS) Kabupaten Mukomuko?
3. Apakah komunikasi berpengaruh terhadap retensi karyawan PT. Gajah Sakti Sawit (GSS) Kabupaten Mukomuko?
4. Apakah diklat, kepuasan kerja dan komunikasi berpengaruh terhadap retensi karyawan PT. Gajah Sakti Sawit (GSS) Kabupaten Mukomuko?

1.5 Tujuan Penelitian

Dalam penelitian ini peneliti memiliki tujuan yang akan dicapai. Sesuai dengan rumusan masalah di atas, maka tujuan ini ialah umum dan khusus yaitu:

1.5.1 Tujuan Umum

Tujuan umum dari penelitian yang dilakukan adalah untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh diklat kepuasan kerja dan komunikasi terhadap retensi karyawan PT. Gajah Sakti Sawit (GSS) Kabupaten Mukomuko.

1.5.2 Tujuan Khusus

Tujuan khusus ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh diklat terhadap retensi karyawan PT. Gajah Sakti Sawit (GSS) Kabupaten Mukomuko.
2. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap retensi karyawan PT. Gajah Sakti Sawit (GSS) Kabupaten Mukomuko.
3. Untuk mengetahui pengaruh komunikasi terhadap retensi karyawan PT. Gajah Sakti Sawit (GSS) Kabupaten Mukomuko.
4. Untuk mengetahui pengaruh diklat, kepuasan kerja dan komunikasi terhadap retensi karyawan PT. Gajah Sakti Sawit (GSS) Kabupaten Mukomuko.

1.6 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat berguna bagi:

1. PT. Gajah Sakti Sawit (GSS) Kabupaten Mukomuko

Penelitian ini memberikan masukan bagi PT. Gajah Sakti Sawit (GSS) Kabupaten Mukomuko untuk meningkatkan diklat kepuasan kerja dan komunikasi yang efektif dalam retensi karyawan, dengan memahami faktor-faktor tersebut perusahaan dapat merumuskan kebijakan strategis dan mempertahankan tenaga kerja yang berkualitas bagi perusahaan.

2. Bagi Penulis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam bidang keilmuan khususnya dalam pengelolaan sumber daya manusia serta meningkatkan kemampuan analisis dan penulisan karya ilmiah yang baik.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi akademis untuk pengembangan ilmu manajemen SDM. Untuk memperluas kemanfaatan penelitian, peneliti selanjutnya direkomendasikan untuk menambahkan variabel baru di luar model ini dan memperluas cakupan sampel pada sektor industri yang berbeda.

